

“慢就业”视域下高校人才培养模式的能力导向重构

韦相晓

南宁学院人工智能学院, 广西 南宁

收稿日期: 2026年2月16日; 录用日期: 2026年3月22日; 发布日期: 2026年3月30日

摘要

随着社会经济结构调整与就业市场竞争加剧, 大学生“慢就业”现象日益凸显, 成为高等教育领域面临的普遍问题。该现象不仅表现为毕业生延迟就业、择业观念多元化, 更深层次地折射出高校人才培养模式与社会需求之间的结构性张力。本文在系统梳理“慢就业”研究文献的基础上, 引入计划行为理论作为分析框架, 将“慢就业”区分为“适应型规划”与“发展型规划”两种理想类型, 并深入阐释二者转化的内在机理。进而, 研究提出以职业胜任力为核心、以产教融合为实施路径、以学习型支持系统为保障的能力导向型人才培养模式重构方案。通过推动教育理念更新、深化课程体系改革、优化实践教学体系、创新评价机制等举措, 促进大学生从“适应型就业规划”向“发展型生涯规划”转变, 为实现高等教育高质量发展提供新的思路与参考。

关键词

慢就业, 人才培养, 能力导向, 职业胜任力, 计划行为理论, 高等教育改革

Reconstruction of Competency-Oriented Talent Cultivation Models in Higher Education from the Perspective of “Slow Employment”

Xiangxiao Wei

College of Artificial Intelligence, Nanning University, Nanning Guangxi

Received: February 16, 2026; accepted: March 22, 2026; published: March 30, 2026

Abstract

With the socio-economic restructuring and intensifying employment competition, the phenomenon of “slow employment” among university students has become increasingly prominent, emerging as a widespread challenge in the field of higher education. This phenomenon not only manifests as graduates delaying employment and diversifying their career choices but also, at a deeper level, reflects the structural tension between the talent cultivation models of higher education institutions and societal needs. Based on a systematic review of the literature on “slow employment”, this study introduces the Theory of Planned Behavior as an analytical framework, categorizing “slow employment” into two ideal types—“adaptive planning” and “developmental planning”—and delves into the internal mechanisms of their transformation. Furthermore, the research proposes a competency-oriented talent cultivation model reconstruction plan, centered on professional competence, implemented through industry-education integration, and supported by a learning-oriented support system. By promoting the renewal of educational philosophies, deepening curriculum system reforms, optimizing practical teaching systems, and innovating evaluation mechanisms, this approach aims to facilitate the transition of university students from “adaptive employment planning” to “developmental career planning”, offering new insights and references for achieving high-quality development in higher education.

Keywords

Slow Employment, Talent Cultivation, Competency-Based, Professional Competence, Theory of Planned Behavior, Higher Education Reform

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

近年来，大学生就业形势愈发复杂严峻。教育部数据显示，2024 届高校毕业生规模突破 1179 万人，2025 届高校毕业生人数则高达 1222 万人，同比增加 43 万人，就业市场竞争异常激烈。在此背景下，“慢就业”成为就业领域的新常态之一。与传统“待业”“失业”不同，“慢就业”体现的是毕业生主动延迟就业、持续学习与探索的状态。然而，“慢就业”的普遍化，也折射出高校人才培养的结构性问题——学生的职业胜任力、实践创新能力与社会需求之间存在一定程度的错位。因此，从能力导向的角度重新审视高校人才培养模式，不仅有助于破解慢就业背后的结构性困境，也为新时代高校教育改革提供了现实路径。本文在系统梳理既有研究的基础上，引入计划行为理论作为分析框架，试图揭示“慢就业”现象的内在机理，并为高校人才培养模式改革提供理论支撑与实践参考。

2. 理论基础与文献综述

(一) 核心概念的厘定：“慢就业”的类型学划分

“慢就业”是指大学生在毕业后不急于进入职场，而选择继续深造、实习体验、自主创业或短期停顿以调整职业方向的一种就业形态。与“失业”不同，“慢就业”强调“过渡性探索”与“理性选择”，具有阶段性、主动性和发展性特征。然而，既有研究表明，“慢就业”并非单一同质的现象，而是包含着复杂的类型差异。

赵小云、唐丽娜依据个体行为决策的动机与未来可能发展结果，将高校毕业生的“慢就业”划分为主动积极型、主动消极型、被动积极型、被动消极型等四种类型[1]。这一划分揭示了“慢就业”现象内部的异质性：部分毕业生的“慢”是主动规划、积极准备的表现，而另一部分则可能是被动拖延、消极应对的结果。黎娟娟、黎文华(2023)从后物质主义价值观视角出发，发现部分大学生将个人自主和个人发展置于社会意义之上，其“慢就业”选择体现了价值观念的深层转变[2]。靳卫东等的研究则指出，“慢就业”既可能带来职业损失，也可能通过促进人-职匹配而提高就业稳定性，进一步印证了该现象的复杂双重性[3]。

(二) “慢就业”研究的理论视角

近年来，学界从多个理论视角对“慢就业”现象进行了解读。其中，时间社会学视角尤为突出。彭海伦、朱珠从社会时间的本质与结构出发，认为“慢就业”是多重社会时间结构交织的产物：文化时间上现代性加速与时间自主性需求的双重嵌入、制度时间上固化时序与市场加速的结构错位、互动时间上同步化压力与代际支持的推拉合力，共同形塑了主动规划与被动延迟的“慢就业”形态[4]。姜波等进一步指出，“慢就业”被问题化的机制在于时间脱嵌下的去同步化，而部分毕业生视角下时间权力的回归则解构了既定的时间安排[5]。李琼、夏佳琦则从时间主体性与社会性交互视角，探究了制度、文化与技术对时间主体性的解构与重塑作用[6]。

除时间社会学外，计划行为理论也为理解“慢就业”提供了有效分析工具。该理论认为，个体的行为意向受行为态度、主观规范和知觉行为控制三个因素的影响。赵小云、唐丽娜的研究表明，高校毕业生的“慢就业”行为的形成，是上述三要素交互作用的结果：行为态度体现为毕业生对“慢就业”利弊的认知评价，主观规范反映家庭、学校、同辈群体对就业选择的影响，知觉行为控制则涉及毕业生对自身就业能力的评估。

(三) “慢就业”成因的多维解析

关于“慢就业”的成因，学界形成了较为系统的认识。王以梁指出，“慢就业”现象是由多种因素复合作用的结果，既是经济社会发展到现阶段的结果，也和高等教育与社会人才需求不够匹配有关，更与大学生在面对激烈就业竞争时的选择有关[7]。黄少成、唐雨晴通过群体画像研究，从学生及其家庭就业观念、就业市场岗位供需情况、学校教育引导的针对性等方面分析了成因[8]。浦昆华等的实证研究表明，大四学生的未来取向可以通过职业成熟度的中介作用间接影响“慢就业”态度，为理解个体层面的形成机制提供了量化依据[9]。

李玲玲等基于“国家大学生学情调查研究”数据库的分析发现，大学生就业价值取向呈现多元趋势，直接就业依然是主流选择，但慢就业趋势逐渐增强[10]。宋健等则将视野扩展至不同学历层次青年，发现教育程度越高的青年不仅更快获得稳定初职，初职获得时间的群体内差异也更小，提示“慢就业”现象可能是高等教育获得者对较低层次教育获得者的职场挤出结果[11]。

(四) 研究述评与本文的理论定位

综上，既有研究在“慢就业”的类型划分、理论解读与成因分析方面取得了丰硕成果，为本研究奠定了坚实基础。然而，现有研究较多聚焦于现象描述与成因解析，对于如何从教育实践层面促成“慢就业”的积极转化、如何将理论洞见转化为人才培养模式改革的具体路径，仍有待深入探索。

本文尝试在以下方面推进既有研究：第一，以计划行为理论为统摄性框架，将“慢就业”类型学划分与行为形成机理相贯通，提出“适应型就业规划”与“发展型生涯规划”的概念区分；第二，聚焦二者转化的内在机理，从行为态度重塑、主观规范优化、知觉行为控制增强三个维度，阐释高校人才培养模式改革的着力点；第三，将理论分析转化为可操作的改革路径，为高校应对“慢就业”现象提供兼具理论深度与实践指向的参考方案。

3. “慢就业”现象的生成逻辑与类型分析

(一) 计划行为理论视域下“慢就业”的形成机理

依据计划行为理论，高校毕业生是否选择“慢就业”、选择何种类型的“慢就业”，取决于三方面因素的交互作用：

其一，行为态度。毕业生对“慢就业”的认知评价，直接影响其行为倾向。部分毕业生将“慢就业”视为提升自我、寻求更好发展机会的理性选择，持积极态度；另一部分则将其视为逃避就业压力、缓解就业焦虑的被动选择，态度较为消极。

其二，主观规范。家庭期望、同辈压力、社会舆论等构成的规范压力，深刻影响着毕业生的就业决策。当家庭能够提供经济支持、社会对“慢就业”持宽容态度时，毕业生的“慢就业”意向更容易形成；反之，则可能加速其进入职场。

其三，知觉行为控制。毕业生对自身就业能力的评估，决定了其对就业行为的掌控感。当毕业生认为自身具备足够的职业竞争力、能够应对就业市场的挑战时，其就业意向更为明确；反之，则可能因信心不足而选择延迟就业。

(二) “慢就业”的理想类型：从“适应型规划”到“发展型规划”

基于行为动机与发展导向两个维度，本文将“慢就业”区分为两种理想类型：“适应型就业规划”指毕业生因职业准备不足、就业能力欠缺或对就业市场信心不足，而被动选择延迟就业的状态。其典型特征包括：职业目标模糊、就业准备不充分、求职行为消极、对自身能力缺乏信心。此类“慢就业”往往伴随着就业焦虑、自我怀疑等负面心理状态，若缺乏有效干预，可能演变为长期失业或“尼特族”。

“发展型生涯规划”指毕业生为提升职业竞争力、寻求更优人职匹配、探索多元发展路径而主动选择延迟就业的状态。其典型特征包括：职业目标清晰、有明确的能力提升计划、积极利用延迟期积累经验、对未来发展持乐观预期。此类“慢就业”体现了个体在复杂就业环境中的理性选择与主动调适。

(三) 转化的内在机理：从适应型向发展型的跃迁

从“适应型就业规划”向“发展型生涯规划”转化，关键在于三个层面的跃迁：第一，行为态度的转化：从“就业焦虑”到“发展信心”。通过提升职业胜任力、增强就业竞争力，帮助毕业生建立对自身能力的积极认知，将“慢就业”从消极应对转化为积极准备。第二，主观规范的优化：从“外在压力”到“内在动力”。通过家庭、学校、社会的协同引导，帮助毕业生将外部的就业压力转化为内在的发展动力，使其“慢就业”选择建立在清晰的自我认知与职业规划的基础上。第三，知觉行为控制的增强：从“能力怀疑”到“自我效能”。通过系统的能力培养与实践训练，提升毕业生对就业市场的掌控感，使其能够从容应对职业选择与发展的挑战。这一转化过程，正是高校人才培养模式改革的核心着力点。下文将围绕如何促成这一转化，系统阐述能力导向型人才培养模式的重构路径。

4. 能力导向型人才培养模式的重构路径

“慢就业”现象的普遍化，反映出当前高等教育在人才培养目标、课程体系设计、职业指导机制及社会协同育人等方面存在的深层次问题。要从根本上促成从“适应型就业规划”向“发展型生涯规划”的转化，必须推动教育的系统性变革，构建以职业胜任力为核心、以产教融合为路径、以学习型支持系统为保障的能力导向型人才培养模式。

(一) 推进高等教育体制创新，优化人才培养结构

首先，应以社会需求为导向，推动高等教育由“学科导向”向“能力导向”转变。高校在人才培养过程中，应强化专业结构动态调整机制，定期根据产业发展趋势、区域经济结构和新职业形态更新专业设置。在人工智能、绿色制造、数字经济等新兴领域，加快相关专业群建设，形成跨学科复合型人才培养

模式。

其次，应在教育体制层面打破“学术性培养”与“职业性教育”之间的壁垒。通过引入应用型课程体系、实施模块化教学设计，将理论教学与职业能力培养相结合，使学生在校期间即可形成清晰的职业发展路径。同时，高校应加强与地方政府、行业协会的协作，建立专业调整与社会需求对接的制度化渠道，实现教育资源配置的前瞻性与精准化。

(二) 构建就业导向型课程体系，强化实践与职业教育

课程体系是影响学生就业能力的核心环节。当前高校普遍存在课程内容滞后、与实际职业需求脱节等问题。为此，应推动课程内容的“职业化、实践化、动态化”改革：

一是建立就业导向型课程体系。将职业规划、就业技能、职场适应、创新创业等模块纳入通识教育课程，形成贯穿大学四年的就业教育主线。通过系统化的就业教育课程，帮助学生从入学初期即树立正确的职业认知与发展目标。

二是强化实践教学与职业实训。高校可通过“课堂-实验室-企业”三位一体的实践教学链条，提升学生的岗位适应力。引导学生在校期间多参与科研助理、校内创新项目、企业实习、志愿服务等活动，使其逐步形成从学习到工作的平滑过渡。

三是推进课程内容更新与前沿融合。根据行业标准与技术变革趋势，定期修订课程内容，引入真实案例与行业项目，推动教师与企业专家联合授课，实现理论教学与实际应用的双向互动。

(三) 深化产教融合，搭建校企协同育人平台

产教融合是缓解高校教育与就业市场错位的关键路径。通过校企协同育人，可以有效缩短学生从“学习者”到“职业人”的转化周期。

一方面，应推动校企联合课程开发与实训基地建设。高校与企业可共建“实习实训中心”“创新实践基地”，让企业在课程设计、教学实施、能力评价中深度参与。企业应成为人才培养全过程的“共同体”，而不仅仅是毕业生的“接收者”。

另一方面，建立“订单式”与“项目制”培养模式。针对产业链关键环节或企业定制岗位，开展精准化培养，实现毕业生技能与岗位要求的高匹配度。例如，应用型高校可通过“企业导师制”“学徒制教育”使学生在学习阶段即可获得真实工作经验。

此外，应构建区域性产教融合共同体。在地方政府统筹下，推动高校、企业、科研机构与公共就业服务平台共享数据、共建标准，形成协同创新的人才供给体系。

(四) 强化就业指导与职业规划服务，形成全过程支持体系

就业指导的系统性与专业化程度，直接影响学生应对“慢就业”的能力。当前不少高校的就业指导工作仍停留在“招聘会”或“就业统计”层面，缺乏长期规划与动态服务。为此，应从以下几个方面优化：

一是将就业指导纳入教育全过程。高校应建立“入学教育-在校培养-毕业指导-职业发展”四阶段衔接的职业指导体系。通过职业兴趣测评、个性化咨询、就业心理辅导等手段，帮助学生科学定位职业方向，减少盲目择业与延迟就业。

二是建设数据化就业服务平台。借助人工智能与大数据技术，建立毕业生职业发展数据库，实现就业信息智能匹配与跟踪反馈。高校可利用平台分析学生就业行为特征，为课程改革与人才培养提供决策依据。

三是完善心理支持与就业心理干预机制。“适应型就业规划”群体中往往存在一定程度的“就业焦虑”“自我怀疑”等心理困扰，高校应开设职业心理辅导课程和就业心理工作坊，帮助学生提升应对不确定性的心理韧性，增强知觉行为控制能力。

(五) 构建家校社协同机制，共同引导学生理性就业

“慢就业”的治理不仅是教育问题，也涉及社会支持体系的重塑。应在家庭、学校与社会三方之间建立良性互动机制，形成多元协同育人格局。

家庭方面，应强化家长的职业教育意识，避免过度包办或盲目追求“体面工作”。学校可通过家校沟通机制，定期向家长反馈学生职业规划与就业准备情况，引导家庭树立科学的就业观，优化影响学生就业决策的主观规范。

社会层面，应完善公共就业服务体系，为毕业生提供灵活多样的就业支持，如青年创业基金、灵活就业社保补贴、职业培训券等政策。同时，媒体与社会舆论应理性引导，减少对“慢就业”的标签化和负面化解读，营造包容、理性的就业文化氛围，为毕业生从“适应型规划”向“发展型规划”转化提供良好的外部环境。

5. 结语

“慢就业”作为当代大学生就业生态的新特征，既是社会经济转型与高等教育结构调整的结果，也是青年价值取向多元化的现实体现。它反映了新一代大学生在就业观念、职业选择与自我实现之间的复杂博弈。本文在系统梳理既有研究的基础上，引入计划行为理论作为分析框架，将“慢就业”区分为“适应型就业规划”与“发展型生涯规划”两种理想类型，并深入阐释了二者转化的内在机理——即通过行为态度的转化、主观规范的优化、知觉行为控制的增强，实现从消极应对到积极准备的跃迁。

从宏观层面看，“慢就业”现象的出现与我国经济结构升级、劳动力市场分层和新职业形态的快速发展密切相关。教育体系作为连接个体与社会的重要桥梁，其改革方向应当着眼于“结构性匹配”和“能力适配”。只有当高等教育能够在专业结构、教学内容与社会需求之间建立动态平衡，才能有效减少因结构性错位导致的“适应型就业规划”。

从教育实践层面看，应以改革为主线，从体制机制、课程体系、产教融合、职业指导与协同育人等方面进行系统优化。高校应成为学生职业成长的引导者与支持者，而非单纯的“学历提供者”。通过课程体系职业化、实践教学常态化、就业指导精准化，帮助学生尽早实现自我认知与职业定位，提升就业适应力与竞争力，增强其知觉行为控制能力。

从长远视角看，“慢就业”并非完全的负面现象，它在一定程度上促进了青年群体的自我反思与能力储备。“发展型生涯规划”正是这种积极面向的体现。然而，若缺乏系统的引导与制度化保障，其负面效应将影响社会劳动力效率与青年发展信心。未来的教育改革应以“高质量就业”为目标导向，推动教育评价体系从“就业率”转向“就业质量”，从“结果导向”转向“发展导向”，实现教育的可持续发展与人的全面成长。

总之，高等教育改革的关键在于提升学生的职业胜任力和社会适应力。面对新经济形态与多元职业选择，大学应成为学生生涯发展的“导航系统”，帮助他们在多变的社会结构中找到稳定的方向与可持续的成长路径。唯有如此，才能真正实现从“适应型就业规划”向“发展型生涯规划”的转变，为国家的创新驱动与高质量发展战略提供坚实的人才支撑。

基金项目

广西教育科学“十四五”规划2023年度课题《精准就业服务视域下民办高校毕业生“慢就业”应对策略研究》阶段性成果，项目编号：2023C632。

参考文献

- [1] 赵小云, 唐丽娜. 计划行为理论视域下高校毕业生“慢就业”现象的形成机理与应对[J]. 黑龙江高教研究, 2026,

- 44(2): 149-155.
- [2] 黎娟娟, 黎文华. 后物质主义价值观视角下的大学生慢就业——基于北京某高校的质性研究[J]. 中国青年研究, 2023(5): 25-33.
- [3] 靳卫东, 李淑玥, 何丽. “慢就业”的职业损失: 工资收入和工作职位[J]. 财经研究, 2022, 48(7): 33-47.
- [4] 彭海伦, 朱珠. 时间社会学视域下高校毕业生“慢就业”的生成、困境与重构[J]. 教育与职业, 2026(1): 71-79.
- [5] 姜波, 周一航, 周浪. 高校毕业生“慢就业”问题再审视——基于时间社会学的考察[J]. 中国青年研究, 2025(4): 34-42.
- [6] 李琼, 夏佳琦. “快时代”中的“慢就业”——基于时间主体性的考察[J]. 中国青年研究, 2025(7): 109-118.
- [7] 王以梁. 大学生“慢就业”的现状、成因与应对策略[J]. 思想理论教育, 2023(11): 106-111.
- [8] 黄少成, 唐雨晴. 高校“慢就业”群体画像、成因及对策[J]. 思想理论教育, 2024(9): 107-111.
- [9] 浦昆华, 高兴慧, 李东明, 牛元帅. 大四学生未来取向对慢就业态度的影响: 职业成熟度的中介作用[J]. 中国健康心理学杂志, 2023, 31(7): 1072-1077.
- [10] 李玲玲, 梁晶晶, 许洋. 大学生就业价值取向形成机理及优化机制[J]. 教育发展研究, 2024, 44(7): 17-25.
- [11] 宋健, 胡波, 朱斌辉. “慢就业”: 青年初职获得时间及教育的影响[J]. 青年探索, 2021(6): 25-34.